

Lieta C-108/10

Ivana Scattolon

pret

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

(Tribunale di Venezia

lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Direktīva 77/187/EEK — Darba ņēmēju tiesību aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā — Jēdzieni “uzņēmums” un “pāreja” — Publisko tiesību persona, kas nodod īpašumtiesības, un publisko tiesību īpašumtiesību saņēmējs — Pie īpašumtiesību saņēmēja spēkā esošā koplīguma piemērošana kopš īpašumtiesību pārejas dienas — Atalgojums — Darba stāža, kas iegūts pie personas, kura nodod īpašumtiesības, ņemšana vērā

Ģenerālvokāta Ī. Bota [*Y. Bot*] secinājumi, sniegti 2011. gada 5. aprīlī I - 7495

Tiesas (virspalāta) 2011. gada 6. septembra spriedums I - 7532

Sprieduma kopsavilkums

1. *Sociālā politika — Tiesību aktu tuvināšana — Uzņēmumu pāreja — Darba ņēmēju tiesību aizsardzība — Direktīva 77/187 — Piemērošanas joma — Dalībvalsts iestādes veikta darbinieku, kurus nodarbinājusi cita valsts iestāde un kuru uzdevums ir sniegt papildpakalpojumus skolām, pārņemšana (Padomes Direktīva 77/187)*

2. *Sociālā politika — Tiesību aktu tuvināšana — Uzņēmumu pāreja — Darba ņēmēju tiesību aizsardzība — Direktīva 77/187 — Tūlītēja koplīguma, kas ir spēkā pie īpašumtiesību saņēmēja, piemērošana pārņemtajiem darbiniekiem — Atalgojuma samazināšanas aizliegums — Piemērojamība*
(Padomes Direktīvas 77/184 3. pants)

1. Tas, ka dalībvalstī viena valsts iestāde pārņem darbiniekus, kurus nodarbinājusī cita valsts iestāde un kuru uzdevums ir sniegt skolām papildpakalpojumus — konkrēti, uzturēšanas un administratīvās palīdzības uzdevumus, — atbilst uzņēmuma īpašumtiesību pārejai, uz kuru attiecas Direktīva 77/187 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, ja minētie darbinieki veido organizētu darbinieku kopumu, kuri kā darba ņēmēji tiek aizsargāti saskaņā ar šīs dalībvalsts tiesībām.

“pārvaldes pilnvaru nodošana starp valsts pārvaldes iestādēm” ir izslēgtas no Direktīvas 77/187 piemērošanas jomas, tomēr šo frāžu piemērošanas jomā ietilpst vienīgi gadījumi, kad īpašumtiesību pāreja attiecas uz darbībām, kas saistītas ar publiskās varas īstenošanu. Ja tiktu pieņemta citāda interpretācija, tad jebkura īpašumtiesību pāreja, ko attiecīgā valsts iestāde attiecinātu uz šādiem darba ņēmējiem, varētu tikt atbrīvota no Direktīvas 77/187 piemērošanas jomas, atsaucoties vienkārši uz to, ka īpašumtiesību pāreja ietilpst personāla pārveidē.

Lai gan ar Direktīvas 77/187 — redakcijā, kas izriet no Direktīvas 98/50, — 1. panta 1. punktu, kā arī Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punktu “valsts pārvaldes struktūru reorganizācija” un

Direktīvā 77/187 paredzēto normu piemērošana šajās situācijās neietekmē dalībvalstu pilnvaras racionalizēt savu valsts pārvaldi. Šīs direktīvas piemērojamība tikai novērš to, ka pārņemtie darba ņēmēji pašas īpašumtiesību pārejas dēļ varētu nonākt nelabvēlīgākā

stāvoklī par to, kādā tie bijuši pirms īpašumtiesību pārejas. Kā izriet no Direktīvas 77/187 4. panta, šī piemērojamība neliedz dalībvalstīm iespēju atļaut darba devējiem grozīt darba tiesiskās attiecības, padarot tās nelabvēlīgākas, it īpaši attiecībā uz aizsardzību pret atlaišanu un atalgojuma noteikumiem. Minētajā direktīvā vienīgi ir aizliegts šos grozījumus veikt saistībā ar īpašumtiesību pāreju un tās dēļ.

kādā tie bijuši tieši pirms īpašumtiesību pārejas, jo viņu darba stāžs, kas iegūts pie personas, kura nodod īpašumtiesības, kurš ir līdzvērtīgs īpašumtiesību saņēmēja dienestā esošo darba ņēmēju darba stāžam, netiek ņemts vērā, nosakot viņu sākotnējo atalgojuma līmeni pie īpašumtiesību saņēmēja. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai šādā īpašumtiesību pārejas brīdī ir veikts šāds atalgojuma samazinājums.

(sal. ar 54., 58., 59. un 66. punktu un rezolutīvās daļas 1) punktu)

2. Ja īpašumtiesību pāreja Direktīvas 77/187 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā izpratnē izraisa to, ka pārņemtajiem darba ņēmējiem nekavējoties sāk piemērot koplīgumu, kas ir spēkā pie īpašumtiesību saņēmēja, un ja šajā koplīgumā paredzētie atalgojuma noteikumi īpaši ir saistīti ar darba stāžu, šis direktīvas 3. pants liedz būtiski samazināt pārņemto darba ņēmēju atalgojumu salīdzinājumā ar situāciju,

Lai arī, protams, minētā 3. panta 2. punkta pirmajā daļā paredzētais noteikums ir jāsaprot tādējādi, ka īpašumtiesību saņēmējam ir atļauts kopš īpašumtiesību pārejas dienas piemērot darba noteikumus, kas paredzēti pie īpašumtiesību saņēmēja spēkā esošajā koplīgumā, tostarp noteikumus par atalgojumu, un līdz ar to ar šo noteikumu īpašumtiesību saņēmējam ir atstāta rīcības brīvība, kas ļauj tam un pārējām ligumslēdzējām pusēm pārveidot pārņemto darba ņēmēju algas iekļaušanu tādējādi, lai tā būtu pienācīgi pielāgota attiecīgās īpašumtiesību pārejas apstākļiem, izvēlētajiem noteikumiem tomēr ir jāatbilst minētās direktīvas mērķim nepieļaut, ka darba ņēmēji, uz kuriem attiecas īpašumtiesību pāreja, tikai šīs īpašumtiesību pārejas dēļ nonāk nelabvēlīgākā situācijā. Tādējādi šī īpašumtiesību saņēmēja izmantotā iespēja nevar tikt ieviesta ar mērķi vai arī šīs ieviešanas sekas nevar būt tādu noteikumu attiecināšana uz minētajiem darba ņēmējiem, kas kopumā ir nelabvēlīgāki par noteikumiem, kas bijuši piemērojami pirms

īpašumtiesību pārejas. Citādi šaubas par Direktīvas 77/187 mērķa sasniegšanu varētu viegli rasties jebkurā nozarē, kuru reglamentē koplīgumi, un tas kaitētu minētās direktīvas lietderīgajai iedarbībai.

Savukārt uz minēto direktīvu nevar lietderīgi norādīt nolūkā panākt atalgojuma noteikumu vai citu darba noteikumu uzlabojumu uzņēmuma īpašumtiesību pārejas gadījumā. Turklāt šajā direktīvā ir pieļautas zināmas atalgojuma atšķirības starp pārņemtajiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kuri īpašumtiesību

pārejas brīdī jau bijuši nodarbināti pie īpašumtiesību saņēmēja. Lai gan, pārbaudot šādu atšķirību tiesiskumu, varētu būt nozīme citiem tiesību instrumentiem un principiem, tad minētajā direktīvā tomēr ir paredzēts vienīgi novērst to, ka paša fakta dēļ, ka īpašumtiesības pāriet citam darba devējam, darba ņēmēji nonāktu nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar to, kādā tie bijuši pirms tam.

(sal. ar 74.–77. un 83. punktu un rezolutīvas daļas 2) punktu)